

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И РЫНОК ТРУДА

ТЕНДЕНЦИИ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ И ЕВРОАЗИАТСКОМ РЕГИОНЕ

Б.П. Плышевский, д-р экон. наук,
Государственный университет управления

Наряду с материалами об общей численности и составе населения, международная статистика обобщает и разрабатывает данные о численности занятых, их структуре и количестве безработных. Соответствующие показатели характеризуют трудовые ресурсы стран, использование этих ресурсов. Показатели занятости и безработицы важны не только для анализа развития национальных экономик, но и для оценки социального развития общества. Занятость и безработица являются параметрами, на базе которых формируются доходы населения, в первую очередь та их часть, которая представлена оплатой лиц наемного труда. Уровень и структура доходов со своей стороны определяют покупательную способность различных групп населения, сбалансированность экономического и социального развития стран. Анализ занятости в евроазиатском регионе дается по тому же перечню стран, который был принят в первой статье¹. Рассмотрение ее динамики показывает особенности занятости в трех группах стран: развитых, развивающихся и в странах с переходной экономикой (см. таблицу 1).

В развитых странах самое большое увеличение занятости в 1991-2004 гг. имело место в Германии и Франции; прирост в США (17,2%) уступал Германии (23,1%). В Италии рынок труда после 2000 г. не расширился, в Японии сократился.

Увеличение занятости в развивающихся странах, как правило, было выше, чем в развитых странах: в Египте - на 25,7%, Бразилии - на 29,1, в Китае - на 15,3%.

В России и странах СНГ численность работающих сократилась (кроме Узбекистана); ее увеличение после 2000 г. не возместило снижения в 1990-е годы.

Таблица 1

Численность занятых в экономике
(млн. человек)

Страна	2004	2004 в % к 1990	2004 в % к 2000	Прирост 1991-2004	Прирост 2001-2004
Великобритания	28,0	104,1	100,7	1,1	0,2
Германия	35,7	123,1	97,5	6,7	-0,9
Италия	22,1*	98,6*	104,2*	0,6	0,9*
Франция	24,7	110,2	106,0	2,3	1,4
Пакистан	38,9**	130,5**	105,7**	9,1**	2,1**
Индия	369***

¹ См.: Плышевский Б.П. Россия в мире и евроазиатском регионе // Вопросы статистики. 2007. № 6. С. 37-44.

Окончание таблицы 1

Страна	2004	2004 в % к 1990	2004 в % к 2000	Прирост 1991-2004	Прирост 2001-2004
Индонезия	91,6**	120,7**	102,0**	15,7**	1,8**
Китай	737,4**	115,3**	102,2**	98,1**	16,5**
Турция	21,8	109,5	100,9	1,9	0,2
Япония	63,3	101,3	98,1	1,9	-1,2
Египет	18,1*	125,7*	105,2*	2,8*	0,9*
Бразилия	80,2*	129,1*	...	9,6	...
Мексика	42,3	...	107,1	...	2,8
США	139,3	117,2	103,0	20,5	4,1
Россия	67,1	89,1	102,8	-8,2	1,8
Украина	20,3	79,9	100,5	-5,1	0,1
Белоруссия	4,3	82,7	97,7	-0,9	-0,1
Казахстан	7,2	92,3	116,1	-0,6	1,0
Узбекистан	9,3**	117,7**	103,3**	1,4**	0,3**
Польша	13,8	79,8	95,2	-3,5	-0,7

*2003 г.

**2002 г.

***2000 г.

Источники: Россия и страны мира. 2006: Стат. сб. / Росстат. - М., 2006. С. 58-59; Россия и страны мира: Стат. сб. / Госкомстат России. - М., 2000. С. 63-64.

Характерная черта рынка труда во всех странах заключается в существовании безработицы - незанятости значительной части экономически активного населения (см. таблицу 2).

Таблица 2

Уровень занятости в 2004 г. и изменение доли безработных
(в процентах)

Страна	Удельный вес экономически активного населения	Удельный вес безработных	Прирост 1991-2000	Прирост 2001-2004
Великобритания	50	4,6	-1,3	-0,9
Германия	49	11,0	-2,2	3,1
Италия	42	8,7 ¹	-0,5	-1,8 ¹
Франция	45	9,9	0,7	-0,1

Окончание таблицы 2

Страна	Удельный вес экономически активного населения	Удельный вес безработных	Прирост 1991-2000	Прирост 2001-2004
Пакистан	30 ²	8,3 ³	4,7 ³	0,5 ³
Индия	39 ²
Индонезия	46 ⁴	9,1 ³	3,6	3,0
Китай	58 ²	4,2	0,6	1,1
Турция	33 ¹	10,3	-0,9	3,8
Япония	52	4,7	2,6	0
Египет	31	11,0 ¹	0,4	2,0 ¹
Бразилия	50	9,7 ¹	5,7	...
Мексика	42	2,5	-0,6	0,9
США	50	5,5	-1,6	1,5
Россия	51	7,9	9,8	-1,8
Украина	47	8,6	11,7	-3,1
Белоруссия	45
Казахстан	52	8,4	5,3 ⁵	-4,4
Узбекистан	37
Польша	49	19,0	1,7 ⁵	2,9

Примечание. Удельный вес экономически активного населения - его доля в общей численности населения (среднегодовой); удельный вес безработных - их доля в численности экономически активного населения; прирост - изменение доли безработных (в процентных пунктах). Данные о приростах в двух последних графах таблицы 2 относятся к изменению удельных весов безработных за соответствующий период.

¹ 2003 г.

² 2001 г.

³ 2002 г.

⁴ 1999 г.

⁵ 1995-2000 гг.

Источники: Россия и страны мира. 2006: Стат. сб. / Росстат.- М., 2006. С. 56-57, 66-69; Россия и страны мира: Стат. сб. / Госкомстат России.- М., 2000. С. 57-60.

Удельный вес экономически активного населения в развитых странах в 2004 г. составлял от 42% в Италии до 52% в Японии. В развивающихся странах доля экономически активного населения в целом ниже из-за более высокого удельного веса в общей численности населения детей. В России в 2004 г. экономически активное население составляло 51% от общей его численности, или несколько превышало уровень США; показатели Белоруссии близки к европейским, Узбекистана - к показателям крупных развивающихся стран мира.

Уровень безработицы по странам заметно различается, причем высокие и низкие ее показатели отмечаются как в развитых, так и в развивающихся государствах. Так, доля безработицы в размере 10-11% в 2004 г. в развитых странах имела место в Германии и Франции; среди развивающихся стран в этой области значений безработицы находились в 2004 г. Турция, в 2003 г. Египет и Бразилия. Эти данные свидетельствуют о регионализации рынков труда: в одних странах безработица сокращается, в других - растет; соответственно возможности найти работу в первом случае увеличиваются, во втором - снижаются. К странам с относительно низким уровнем безработицы, наряду с Великобританией и Японией, относятся Мексика и Китай.

России и странами СНГ по уровню безработицы превышают многие страны Европы. Нужно отметить, что в советский период массовой безработицы в СССР не было (государство проводило политику полной занятости). Особенно резкий рост безработицы в постсоветский период отмечался на этапе форсирования либерализации экономики, ее разгосударствления и приватизации государственной собственности. После кризиса 1998 г. безработица сократилась, но она по-прежнему охватывает миллионы трудящихся. Отсутствие работы усиливает миграционные потоки, деформирует рынки труда (низкая оплата труда мигрантов, массовые нарушения миграционного законодательства), обостряет социальные конфликты в обществе.

Занятость характеризуется также распределением численности работающих по отраслям и видам деятельности, что отражено в статистических сборниках по международной статистике (см. таблицу 3).

Таблица 3

Распределение численности занятых в экономике по отраслям (в % к итогу)

Страна	Год	Промышленность	Сельское хозяйство*	Строительство	Транспорт и связь	Торговля**	Другие отрасли ***
Великобритания	2004	14,4	1,3	7,7	6,8	19,9	49,6
Германия	2004	24,0	2,3	6,8	5,5	17,4	43,9
Италия	2003	23,5	4,9	8,2	5,3	20,3	37,9
Франция	2004	17,9	4,0	6,7	6,4	16,9	47,7
Бангладеш	2003	10,2	51,7	3,5	6,8	15,1	17,4
Индия	1999	31,2	4,9	4,2	11,2	1,7	46,8
Индонезия	2002	14,1	44,3	4,7	5,1	19,4	14,4
Китай	2002	12,4	44,1	5,3	2,8	6,7	28,7
Турция	2004	18,3	34,0	4,7	5,0	19,2	18,8
Япония	2003	19,7	4,6	9,6	6,3	24,5	34,4
Египет	2003	12,3	29,9	7,4	6,3	13,5	30,5
Бразилия	2003	14,4	20,7	6,5	4,6	21,3	32,2
Мексика	2004	16,4	18,3	6,5	4,5	29,4	24,6
США	2004	13,1	1,6	7,7	4,2	21,5	51,8
Россия	2005	22,7	9,7	6,8	9,1	17,4	34,3
Украина	2005	19,7	19,4	4,6	6,8	20,2	29,3
Белоруссия	2005	26,7	10,7	7,8	7,5	13,6	33,7
Казахстан	2005	12,3	32,4	5,7	7,3	15,5	26,8
Узбекистан	2001	12,7	33,0	7,7	4,3	8,5	33,8
Польша	2004	23,1	18,0	5,7	6,0	16,2	31,0

* Включая рыболовство и охоту.

** Включая общественное питание.

*** Другие отрасли включают финансовую деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренду; образование, здравоохранение, социальные услуги; прочие услуги.

Источник: Россия и страны мира. 2006: Стат. сб. / Росстат.- М., 2006. С. 61.

При сравнении показателей отраслевой структуры занятости по странам имеются определенные трудности, вызванные несовпадением состава работающих. Такие различия возможны и по другим позициям. Тем не менее выводы, вытекающие из данных, приведенных в таблице 3, очевидны.

В развитых странах Европы в промышленности занято примерно от 14 до 24% общей численности работающих, в строительстве - около 7-8% и на транспорте и в связи - 5-7%. Характерная особенность структуры занятости в этих странах заключается в низкой доле работающих в сельском хозяйстве и высоком удельном весе работающих в торговле и общественном питании. От 40 до 50% работающих приходится на другие отрасли, относящиеся к сфере рыночных и нерыночных услуг.

В развивающихся странах на первом месте среди отраслей по занятости находится сельское хозяйство, далее следуют промышленность, а также отрасли, обеспечивающие индустриальный тип развития (строительство, транспорт и связь); в ряде развивающихся стран доля занятости в торговле приближается к доле работающих в промышленности и даже превышает ее. Этот тип занятости существует в первую очередь в крупных государствах с большой численностью населения, которые решают задачи преодоления экономической отсталости и сокращения бедности.

Структура занятости в странах СНГ эволюционирует в направлении ее рыночной трансформации при со-

хранении больших различий в европейских и азиатских государствах; в первой группе постсоветских государств она изменяется по типу индустриально развитых стран, тогда как во второй их группе она пока тяготеет преимущественно к типу занятости в развивающихся странах.

Международная статистика занятости подтверждает, следовательно, вывод, изложенный в первой статье², о различиях направлений изменения отраслевой структуры работающего населения в рамках основных сложившихся типов социально-экономического развития отдельных групп стран. В странах с переходной экономикой довольно четко обнаруживаются различия в сочетании индустриальной и традиционной составляющих изменения отраслевых пропорций рынка труда.

Рассматриваемые статистические сборники содержат также следующие сведения (ряды динамики) о составе работающего населения: соотношение численности мужчин и женщин; то же по безработным; количество безработных по возрастным группам (15-24 года, 25-49 лет, 50 и более лет); распределение численности занятых в экономике по двум признакам - по занятиям и статусу занятости. Остановимся на последнем вопросе подробнее.

Данные о структуре работающих по занятиям (доле соответствующей группы в среднегодовой численности работающих) приводятся в таблице 4. Группировка проведена по двум критериям - в большинстве сфер по видам занятий; в сфере услуг, торговле и сельском хозяйстве - по отраслевой принадлежности.

Таблица 4

Распределение численности занятых в экономике по занятиям в 2004 г.
(в процентах)

Страна	Руководители и законодатели	Специалисты	Технический и вспомогательный персонал	Служащие	Работники, занятые в сфере услуг и торговле	Специалисты, занятые в сельском хозяйстве	Квалифицированные рабочие	Операторы, сборщики машин и оборудования и машинисты	Неквалифицированные рабочие
Великобритания	14,6	12,4	13,4	12,5	15,8	11,7	11,3	7,5	-
Германия	6,8	14,1	20,5	12,0	11,9	1,9	15,5	7,2	8,0
Италия *	3,4	10,2	17,4	13,3	16,2	2,9	17,3	9,2	8,5
Франция	1,3	7,6	12,5	17,8	12,5	12,3	4,4	12,5	9,8
Египет *	11,1	15,0	9,0	5,5	9,4	28,9	12,4	6,4	2,3
Бразилия *	4,2	6,2	7,1	8,0	29,5	20,6	18,7	2,1	2,0
Мексика	1,9	6,4	9,3	6,4	16,6	16,0	15,4	8,8	18,9
Россия	7,2	17,8	14,5	3,3	14,3	4,8	16,4	13,2	11,3
Польша	6,2	12,7	12,7	6,9	11,5	16,5	15,8	9,5	7,4

* 2003 г.

Источник: Россия и страны мира. 2006: Стат. сб. / Росстат. - М., 2006. С. 62.

В развитых странах выше доля руководителей и законодателей, служащих, работников сферы услуг и торговли, квалифицированных рабочих и операторов.

В развивающихся странах выше доля занятых в сельском хозяйстве, неквалифицированных рабочих; в ряде из них высока также доля занятых в сфере услуг и торговле.

Россия и Польша по профессиональной структуре занятости занимают промежуточное положение: по одной группе занятий они ближе к развитым странам, по другой - к развивающимся.

По большому перечню стран имеются данные о численности занятых в экономике по статусу занятости (см. таблицу 5).

² См. сноску ¹.

Распределение численности занятых в экономике по статусу занятости в 2004 г.
(в процентах)

Страна	Работающие по найму	Работодатели	Самостоятельно занятые	Члены производственных кооперативов	Помогающие в семейном предприятии	Работники, не распределенные по статусу занятости
Великобритания	86,9	12,7*	...	-	0,4	-
Германия**	88,6	4,9	5,4	-	1,1	-
Италия**	72,9	12,2	10,0	0,9	4,1	-
Бангладеш**	13,7	0,4	44,8	20,0	18,4	2,8
Турция	50,8	4,7	24,7	-	19,7	-
Япония**	84,5	2,6	7,8	-	4,7	0,4
Египет**	57,9	17,9	12,1	-	12,2	-
Бразилия**	62,1	4,2	26,7	-	7,1	-
Мексика	62,5	4,2	24,8	0,03	8,4	0,0
США	92,4	7,5*	...	-	0,1	-
Россия	93,2	1,4	5,0	0,3	0,1	-
Украина	83,6	15,9**	0,5	...
Польша	73,3	4,0	17,2***	...	5,5	...

*Включая самостоятельно занятых.

**2003 г.

***Включая членов производственных кооперативов.

Источник: Россия и страны мира. 2006.: Стат. сб. / Росстат. - М., 2006. С. 63-64.

Социальная структура занятости, представленная в таблице 5, намного выразительнее, чем в таблице 4. В развитых странах доля работающих по найму составляла в крупных европейских государствах и Японии 73-89% общей численности работающих, в США - более 92%. Россия по этому показателю (93,2%) впереди США, что, впрочем, не свидетельствует о большей развитости в ней буржуазного общества; речь в данном случае идет о большей зависимости российского населения от работы по найму в частном и государственном секторах экономики.

В развивающихся странах удельный вес работающих по найму значительно ниже - в Бангладеш - 13,7%, Египте, Бразилии и Мексике - 58-62,5%, Турции - около 51%. Для многих развивающихся стран характерна также высокая доля самостоятельно занятых, членов производственных кооперативов и лиц, помогающих на семейных предприятиях.

На евроазиатском пространстве сложились, таким образом, разные типы занятости.

Первый тип, свойственный развитым странам Европы и Японии, характеризуется умеренным расширением рынка труда с относительно низким уровнем безработицы, увеличением в составе экономически активного населения доли занятых в высокотехнологичных отраслях и сфере услуг, значительной иммиграцией, ориентированной на приток квалифицированной рабочей силы и заполнение рабочих мест в не привлекательных для коренного населения видах деятельности. Этот тип занятости присущ странам, вступившим на постиндустриальный путь развития.

Второй тип - тип ускоренного догоняющего развития развивающихся стран, типичными представителями которого являются Китай и Индия. Основные его черты: более высокие темпы роста численности работающих, и прежде всего расширение занятости в индустриальном секторе, относительно высокий уровень безработицы, в том числе скрытой (в традиционном аграрном секторе), эмиграция рабочей силы.

Разновидность догоняющего типа - рынок труда в странах, развитие экономики которых опирается преимущественно на расширение экспортных отраслей промышленности и сферы услуг. В таблицах, приведенных в статье, данная группа малых стран азиатского континента не представлена. В странах СНГ это рынки труда Казахстана, Узбекистана и Азербайджана. В то же время на периферии Европы, в средних и малых странах Азии распространены традиционный рынок труда с высокой долей занятых в сельском хозяйстве, торговле при значительной безработице и эмиграции.

Российский тип занятости сочетает признаки европейских стран и крупных государств Азии. С одной стороны, это расширение занятости в добывающих и экспортоориентированных сырьевых отраслях, сфере услуг, а в последние годы также в обрабатывающей промышленности; средний уровень безработицы и большая миграция извне, главным образом приток неквалифицированной рабочей силы из стран СНГ. С другой стороны, российский рынок труда характеризуется высоким, приближающимся к европейскому, уровнем безработицы и большой миграцией рабочей силы, преимущественно из стран

СНГ. Отмеченные признаки распространяются на рынки труда в европейских странах СНГ, где занятость характеризуется большей консервативностью ее структуры, высоким уровнем безработицы и эмиграцией рабочей силы из-за нехватки привлекательных рабочих мест.

Наряду со сведениями о численности и составе работающего населения, а также безработице, рассматриваемые статистические сборники содержат материалы, позволяющие анализировать по странам эффективность использования рабочей силы. Последняя выражается показателями производительности труда (см. таблицу 6). Индексы изменения производительности труда по странам рассчитаны нами как отношение индексов роста ВВП в сопоставимых ценах (приняты цены стран) к индексам изменения численности занятых в экономике.

Таблица 6

Динамика производительности труда

Страна	2000 в % к 1990	2004 в % к 2000	2004 в % к 1990
Великобритания	117,8	108,9	128,3
Германия	97,5	105,6	103,0
Италия	124,2	100,0	124,2
Франция	123,7	92,0	113,7
Пакистан	147,7	99,5	119,0
Индия	164,0
Индонезия	123,4	117,0	144,4
Китай	203,2	138,3	281,0
Турция	137,7	114,3	157,4
Япония	109,1	108,4	118,2
Египет	129,4	112,5	145,5
Мексика	111,6	97,9	109,3
США	118,1	106,4	125,7
Россия	76,1	123,2	93,8
Украина	51,6	140,5	72,4
Белоруссия	102,9	134,1	138,0
Казахстан	96,1	128,5	123,5
Узбекистан	86,3	118,0	101,8
Польша	166,5	117,6	195,8

Источники: Россия и страны мира. 2006.: Стат. сб. / Росстат. - М., 2006. С. 58, 78-79; Россия и страны мира. Стат. сб. / Госкомстат России. - М., 2000. С. 52.

Среди развитых стран наиболее высокий рост производительности труда за 14 лет (1991-2004) имел место в США, в европейских государствах - в Великобритании и Италии.

Темпы роста этого показателя в развивающихся странах были выше, чем в развитых. В Индии производительность труда в 1991-2000 гг. увеличилась на 64%, в Турции (за 1991-2004 гг.) - на 57,4%, в Китае - в 2,8 раза.

В России и других странах СНГ (кроме Белоруссии) уровень производительности труда в 1990-е годы снизился; в последующие годы происходило его восстановле-

ние. В 2004 г. производительность труда в Белоруссии, Казахстане и Узбекистане превысила уровень 1990 г.; Россия и другие страны СНГ этот уровень еще не восстановили. В Польше производительность труда к 1990 г. возросла почти в два раза.

Динамика производительности труда по рассмотренным странам не позволяет отнести преимущество в темпах ее роста к одной из известных моделей реформирования экономики, что видно, в частности, из данных по Китаю, Белоруссии и Польше. Относительно постсоветских государств нужно отметить то обстоятельство, что в 1990-е годы, в результате проводимых реформ, там наблюдалось снижение производительности труда.

Преимущество в темпах роста производительности труда в настоящее время принадлежит, скорее, развивающимся странам. Но по уровню производительности труда впереди остаются развитые страны Запада, которые за три столетия развития капитализма ушли в этом направлении далеко вперед.

Программа международных сопоставлений ВВП, основанная на оценке их объемов по странам исходя из соотношения покупательной способности национальных валют и доллара США, дает возможность определить уровни производительности труда в отдельных странах по величине производства ВВП в долларах на одного работающего. Приведем соответствующие расчеты на основе материалов Программы международных сопоставлений за 1996, 1999 и 2002 гг. (см. таблицу 7).

Таблица 7

Производство ВВП на одного занятого
(в % к уровню США)

Страна	1996	1999	2002
Великобритания	75	73	78,5
Германия	83	80	78,5
Италия	101	96	91
Франция	92	87	96
Индонезия	14
Турция	24	27	29
Япония	80	71	71
Мексика	32
США	100	100	100
Россия	26	20	23
Украина	12,5	12	...
Белоруссия	21
Казахстан	19
Польша	30	...	40

Источники: Россия и страны мира. 2006: Стат. сб. / Росстат. - М., 2006. С. 92; Россия и страны мира: Стат. сб. / Госкомстат России. - М. 2000. С. 52-53, 131-132.

В 2002 г. производительность труда, рассчитанная по данным Программы международных сопоставлений в текущих ценах, составляла в европейских странах 78-96% к уровню США. В развивающихся странах это соотноше-

ние находилось на уровне 25-30%.

Россия по данному показателю опережает страны СНГ, но находится в группе развивающихся стран.

Приведенные оценки соотношений уровней производительности труда по странам за разные годы следует рассматривать как ориентировочные. Из них вытекает, что по сравнению с 1996 г. производство ВВП на одного работающего в Германии, Италии и Японии относительно уровня США несколько снизилось, в Великобритании и Франции - возросло. Данные по Китаю и Индии отсутствуют. Россия еще не достигла уровня производительности труда, наблюдавшегося в 1996 г. При всей предварительности изложенных оценок они не противоречат в целом выводу о большом разрыве уровней производительности труда в индустриально развитых и развивающихся странах. Масштаб этого разрыва, видимо, значительнее, чем следует

из данных, приведенных в таблице 7, поскольку она не включает группу наименее экономически развитых стран мира (Африки, Латинской Америки).

* *
*

Российский рынок труда сочетает признаки развитых европейских стран и крупных развивающихся государств Азии. С одной стороны, это расширение занятости в добывающих и экспортоориентированных сырьевых отраслях; с другой стороны происходит расширение занятости в сфере услуг, а в последнее время и в обрабатывающей промышленности. Российскому рынку труда присущи также относительно высокий уровень безработицы и большая миграция извне, главным образом приток неквалифицированной рабочей силы из стран СНГ.

РЕГИСТРИРУЕМАЯ БЕЗРАБОТИЦА: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

А.Д. Попов, канд. экон. наук,

Государственное учреждение «Институт макроэкономических исследований»

Для выявления и анализа гендерных проблем формирования и использования трудового потенциала страны применяется многообразная информация. Одним из ее источников может служить ежегодная статотчетность Федеральной службы по труду и занятости «Сведения о составе граждан, обратившихся в органы службы занятости, и реализации программ содействия занятости населения».

Совокупность данных о численности и составе безра-

ботных, накопившаяся в этой отчетности с 1992 г., позволяет объемно охарактеризовать дифференциацию безработицы по полу и выяснить, как сказывается специфика контингента мужчин и женщин, обращавшихся в поисках работы к услугам государственной службы занятости.

Чтобы представить ситуацию в целом, сопоставим гендерные масштабы ежегодной обращаемости и уровень безработицы (см. таблицу 1).

Таблица 1

Различия по полу в обращении рабочей силы и регистрируемой безработице

Год	Обратившиеся незанятые в трудоспособном возрасте, тыс. человек			Уровень регистрируемой безработицы (в % к численности экономически активного населения) по состоянию на конец года		
	а) женщины	б) мужчины	в) а : б	а) женщины	б) мужчины	в) а : б
1992	1374,5	850,6	1,6	1,2	0,4	3,0
1993	1250,1	839,0	1,5	1,6	0,7	2,3
1994	1867,5	1379,2	1,4	3,1	1,6	1,9
1995	2257,7	1750,5	1,3	4,4	2,3	1,9
1996	2349,0	1942,5	1,2
1997	1988,3	1678,6	1,2	3,9	2,0	1,9
1998	2031,6	1670,3	1,2	3,9	1,9	2,1
1999	1764,4	1405,5	1,3	2,5	1,0	2,5
2000	1790,5	1425,2	1,3	2,1	0,9	2,3
2001	2067,5	1627,1	1,3	2,2	1,0	2,2
2002	2282,5	1753,6	1,3	2,5	1,1	2,3

Год	Обратившиеся незанятые в трудоспособном возрасте, тыс. человек			Уровень регистрируемой безработицы (в % к численности экономически активного населения) по состоянию на конец года		
	а) женщины	б) мужчины	в) а : б	а) женщины	б) мужчины	в) а : б
2003	2469,2	1815,2	1,4	3,1	1,4	2,2
2004	2794,6	2047,6	1,4	3,6	1,7	2,1
2005	2838,3	2077,4	1,4	3,3	1,7	1,9
2006	2749,7	1999,1	1,4	3,1	1,6	1,9

По приведенным данным, ежегодное обращение в поисках работы незанятых женщин трудоспособного возраста было в 1,2-1,6 раза больше, чем со стороны мужчин, а по уровню зарегистрированной в конце каждого года безработицы женщины опережали мужчин в 1,9-3 раза. Очевидно, что такое постоянное и весомое различие в соотношении этих показателей требует выяснения, как и почему оно отмечалось.

Начнем с системы показателей, отражающих формирование и движение в течение года контингента регистрируемых в стране безработных (см. таблицу 2).

Таблица 2

Доля женщин в общей численности безработных по ее составляющим (в процентах)

Год	Обратившиеся незанятые трудоспособного возраста	Признанные безработными	Все имевшие статус безработного (включая состоявших на учете на начало года)	Оставшиеся на учете на конец года
1992	61,8	69,2	69,2	72,2
1993	59,8	63,2	65,8	67,9
1994	57,5	59,7	61,7	64,2
1995	56,3	57,8	60,0	62,5
1996	54,7	56,3	58,8	62,9
1997	54,2	56,8	59,7	63,9
1998	54,9	58,2	60,7	64,6
1999	55,7	60,9	62,7	69,8
2000	55,7	61,6	64,8	68,9
2001	56,0	61,5	63,8	68,0
2002	56,6	62,2	64,0	68,5
2003	57,6	62,7	64,4	67,5
2004	57,7	62,4	64,1	66,5
2005	57,7	62,2	63,7	65,5
2006	57,9	62,2	63,4	65,0

Приведенные в таблице 2 данные характеризуются заметным различием их динамики по столбцам и строкам. В первом случае при всей неоднозначности процесса внутри периода (то есть в течение 1992-2006 гг.) в целом отмечается тенденция к снижению доли женщин в частных показателях численности безработных. Во втором случае картина иная. Здесь на протяжении всех рассматриваемых лет положение остается стабильным в том смысле, что переходя в каждой строке слева направо, мы неизменно сталкиваемся с нарастанием доли женщин. Соответственно в рассматриваемой системе показателей наименьшая доля женщин ежегодно фиксировалась среди обратившихся незанятых, а наибольшая - среди безработных, зарегистрированных на конец года.

Поскольку аналогичные данные по всем показателям для мужчин можно получить вычитанием из 100% соответствующей доли женщин, то и без конкретных цифр становится ясным характер их динамики. Здесь то же сочетание специфики столбцов и строк, но с противоположным знаком по отношению к женщинам. Это означает, что доля мужчин в частных показателях численности безработных имеет тенденцию к росту, а в ежегодных данных по системе этих показателей при движении слева направо наблюдается падение доли мужчин. В результате наибольшая доля мужчин ежегодно отмечается среди обратившихся незанятых, а наименьшая - среди безработных по состоянию на конец года. Так, в 2006 г. первая из них составила 42,1%, а вторая - 35%.

Как объяснить столь устойчивое различие между мужчинами и женщинами в ежегодном формировании и последующем движении контингента безработных?

Прежде всего отметим, что налицо бесспорное свидетельство меньшей подвижности безработных женщин по сравнению с мужчинами. Конкретизируем это следующими данными (см. таблицу 3).

Для каждого из трех показателей характерна одинаковая направленность среди мужчин и женщин погодовой динамики и, что при этом особенно важно, постоянное превосходство мужчин, причем выражаемое по каждому показателю на протяжении всех рассматриваемых лет не столь уж сильно различимыми относительными величинами.

Основная причина подобного положения в глобаль-

Таблица 3

Основные показатели подвижности безработных
(в расчете на 1000 лиц соответствующего пола и контингента)

Год	Трудоустроено обратившихся незанятых до получения ими статуса безработного			Снято с учета имевших статус безработного			в том числе трудоустроено		
	а) женщин	б) мужчин	в) б : а	а) женщин	б) мужчин	в) б : а	а) женщин	б) мужчин	в) б : а
1992	155	270	1,74	419	496	1,18	198	243	1,23
1993	102	187	1,83	565	604	1,07	247	284	1,15
1994	58	106	1,83	490	541	1,10	202	242	1,20
1995	50	85	1,70	505	555	1,10	212	254	1,20
1996	43	71	1,65	539	611	1,13	211	256	1,21
1997	59	100	1,69	597	663	1,11	249	293	1,18
1998	79	126	1,59	561	629	1,12	243	287	1,18
1999	126	225	1,79	651	745	1,14	309	370	1,20
2000	183	305	1,67	659	718	1,09	321	359	1,12
2001	203	336	1,66	636	697	1,10	325	372	1,14
2002	195	326	1,67	619	688	1,11	327	381	1,17
2003	199	325	1,63	596	648	1,09	304	348	1,14
2004	178	303	1,70	594	631	1,06	281	312	1,11
2005	179	294	1,64	641	669	1,04	298	314	1,05
2006	195	305	1,56	643	666	1,04	300	312	1,04

ном плане заключается в большем социально-экономическом соответствии искавших работу мужчин тому набору вакансий, которым располагала служба занятости. Это можно подтвердить следующим сопоставлением (см. таблицу 4).

Таблица 4

Различия в предложении рабочей силы по полу и спрос на нее

Год	Из числа обратившихся в поисках работы работавшие по рабочей профессии по отношению к работавшим на должности служащего, раз		Доля рабочих в заявленной потребности в рабочей силе на конец года, в %
	женщины	мужчины	
1992	1,4	3,2	88
1993	1,7	4,7	87
1994	1,7	4,7	80
1995	1,8	4,5	73
1996	1,7	4,9	67
1997	1,6	4,4	69
1998	1,5	4,2	66
1999	1,5	4,0	77
2000	1,6	4,1	77
2001	1,6	4,3	77
2002	1,6	4,1	75
2003	1,7	4,2	75
2004	1,8	4,2	73
2005	1,8	4,1	74
2006	1,8	4,1	75

Стоит отметить, что начиная с 2003 г. в отчете расширены данные о вакансиях включением сведений об их движении в течение года: сколько было на начало года, число заявок в течение года, снятие за год с учета и наличие на конец года. По этим данным соотношение общей годовой массы вакансий (суммы на начало года и заявок в течение года) между рабочими и служащими еще более склоняется в сторону рабочих. Если согласно данным, приведенным в таблице 4, доля заявок на рабочих в числе вакансий по состоянию на конец года в 2003-2006 гг. находилась в интервале 73-75%, то в годовой массе вакансий эта доля составляла 80-81%.

Приведенные данные можно считать объективной основой заметно больших сложностей и соответственно замедленности процесса трудоустройства женщин по сравнению с мужчинами. Особенно рельефно это проявляется на первой стадии контакта со службой занятости (до регистрации в качестве безработных), когда согласно данным, представленным в таблице 3, за прошедшие годы из каждой 1000 женщин регулярно находили работу в 1,6-1,8 раза реже, чем среди 1000 мужчин. Характерно, что на последующей стадии, когда оставшиеся незанятыми получают статус безработного, различия между мужчинами и женщинами в масштабах трудоустройства оказывались столь же постоянными, хотя и не такими весомыми. При этом они дополнялись различиями, и зачастую немалыми, в продолжительности периода поиска работы, которые характерны как для нашедших работу, так и оставшихся безработными (см. таблицу 5).

В приведенных сведениях выделяется период 2003-2006 гг., когда, с одной стороны, не стало данных о продолжительности безработицы среди трудоустроенных, а с дру-

Таблица 5

Продолжительность безработицы среди женщин и мужчин

Год	Средняя продолжительность безработицы трудоустроенных в соответствующем году, месяцев		Доля среди них лиц с продолжительностью безработицы более года, в %		Средняя продолжительность безработицы по состоянию на конец года, месяцев		Доля лиц с продолжительностью безработицы более года, в %	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
1992	2,8	2,5	0,3	0,3	...*
1993	4,5	3,9	2,8	1,9	5,5	5,2	8,9	8,3
1994	4,8	4,2	4,9	2,8	5,7	5,3	9,6	7,8
1995	5,8	5,2	9,5	6,5	6,4	5,9	15,0	12,3
1996	7,0	6,7	19,2	16,7
1997	7,1	6,2	18,1	12,8	7,5	6,9	24,4	20,4
1998	6,9	6,0	19,6	13,4	6,8	6,2	20,2	16,5
1999	6,9	6,0	17,8	12,7	7,3	6,6	23,5	20,0
2000	6,3	5,2	17,9	11,6	6,2	5,3	17,2	12,1
2001	5,7	4,7	13,2	8,0	5,5	4,8	12,0	8,2
2002	5,5	4,7	11,6	7,7	5,6	5,1	11,0	8,0
2003	6,4	6,3	17,8	17,8
2004	5,7	5,6	14,3	14,5
2005	5,9	5,9	14,7	14,8
2006	6,0	5,8	16,9	15,8

* Отсутствие данных в отчетности.

гой - не оказалось заметных различий в этой длительности у оставшихся безработными на конец года между мужчинами и женщинами. Последнее, на наш взгляд, в значительной мере связано с включением начиная с 2003 г. в общероссийскую численность регистрируемых безработных соответствующего контингента из Чеченской Республики с его значительной массой и сложным в плане трудоустройства положением.

Что же представляют собой рассматриваемые безра-

ботные, каковы их основные характеристики? Обратимся к сведениям, присутствующим в отчете службы занятости (см. таблицу 6). При этом в ней ввиду многообразия сведений мы вынужденно ограничились данными по четырем годам из 15. Два из взятых года (1992 и 1997) относятся к периоду экономического кризиса в стране, а два (2002 и 2006) - к этапу экономического подъема, фиксируемого статистикой с 2000 г.

Таблица 6

Состав безработных

(в % к общей их численности соответствующего пола по состоянию на конец года)

	Женщины				Мужчины			
	1992	1997	2002	2006	1992	1997	2002	2006
По причинам незанятости:								
увольнившиеся по собственному желанию	34,5	39,5	43,5	32,1	46,1	46,9	49,8	33,4
уволенные в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	47,0	30,6	18,9	14,7	26,5	19,1	16,0	12,5
выпускники общеобразовательных учреждений	4,0	2,6	1,4	1,9	3,5	2,1	1,4	2,1
выпускники профессиональных учебных заведений	8,4	6,2	5,5	6,0	6,0	3,4	3,1	4,7
в том числе:								
вузов*		0,7	1,1	1,4		0,4	0,6	0,9
ссузов*		2,5	2,7	2,6		1,0	1,0	1,8
профучилищ	3,9	3,0	1,7	2,0	3,1	2,0	1,5	2,0

	Женщины				Мужчины			
	1992	1997	2002	2006	1992	1997	2002	2006
По уровню образования:								
имеющие профессиональное образование	49,9	53,3	59,9	51,7	33,7	40,8	50,0	41,5
в том числе :								
высшее	19,5	10,6	12,7	11,0	14,1	9,3	12,3	9,5
среднее	30,4	26,8	28,5	22,6	19,6	14,6	16,6	13,6
начальное**	...	15,9	18,7	18,1	...	16,9	21,1	18,4
По возрасту:								
в возрасте 16-29 лет	39,4	33,9	32,5	35,1	34,8	27,9	27,2	28,2
в возрасте 30-49 (54) лет	52,8	60,7	55,7	50,6	57,6	63,3	66,3	59,3
в предпенсионном возрасте	7,8	5,4	11,8	14,3	7,6	8,8	6,5	12,4
Отдельные категории безработных:								
не приступавшие к трудовой деятельности	10,8	13,6	11,2	19,0	9,6	10,6	8,4	19,1
не имеющие профессии (специальности)	9,1	9,6	7,6	15,4	10,8	9,1	7,3	15,2
имеющие длительный (более года) перерыв в работе	6,4	22,8	21,3	34,9	6,3	25,3	19,9	38,5

*Выпускники высших и средних профессиональных учебных заведений показываются в составе безработных отдельно с 1994 г. Ранее приводилась их совокупная численность, которая в 1992 г. составила 4,5% общего числа безработных женщин и 2,9% - мужчин.

** До 1996 г. лица, имеющие начальное профессиональное образование, учитывались по соответствующему уровню общего образования, которым они обладали.

Представленные характеристики состава безработных по причинам незанятости, уровню образования, возрасту и выделяющие специфику отдельных категорий по участию в трудовой деятельности оказались, как правило, одинаково направленными в своей динамике среди женщин и мужчин, причем обычно с сохранением отличий в их значимости по полу, зафиксированных в первом годовом отчете. Для подтверждения обратимся к конкретным данным.

За прошедшие годы среди безработных резко снизилась доля высвобожденных работников. У женщин она стала меньше в 3,2, а у мужчин - в 2,1 раза. Но у первых роль этой причины по-прежнему весомее, хотя и не столь значительно (1,2 раза против 1,8 в 1992 г.).

Женщины продолжают лидировать по доле выпускников профессиональных учебных заведений, несмотря на несколько большее ее падение за анализируемый период по сравнению с мужчинами [соответственно на 2,4 и 1,3 процентного пункта (п. п.)].

Женщины постоянно преобладали по совокупной доле лиц, включающей все уровни профессионального образования, причем за счет тех, у кого оно было высшим и средним. По начальному образованию преимущество имели мужчины, выражаемое в рамках всего периода, когда выделялся этот уровень профессионального образования, следующими цифрами: до 1,0 п. п. - 6 лет, 1,9-2,9 п. п. - 5 лет.

Четко выражены различия в возрастной структуре состава безработных. Среди женщин на протяжении всех рассматриваемых 15 лет было больше молодежи и, исключая период 1993-1998 гг., лиц предпенсионного возраста. Напротив, мужчины постоянно лидировали по доле промежуточной в данной структуре и наибольшей по численности группе, которая по своей роли в экономической активности населения трудоспособного возраста обычно считается основной.

В отношении выделенных категорий следует отметить превосходство женщин по доле не приступавших к трудовой деятельности (все годы, кроме 2006) и с длительным перерывом в работе (9 лет из 15). При этом наблюдаемое с 2003 г. в первом случае сближение долей с мужчинами, а во втором - переход к мужчинам преимущества в их соотношении связано главным образом с включением, как уже отмечалось ранее (см. комментарий к таблице 5), в общую систему регистрации безработных в стране Чеченской Республики.

Относительная устойчивость различий в составе безработных мужчин и женщин, продолжительности их безработицы и в трудоустройстве на фоне специфики вакансий, которыми располагала служба занятости, на наш взгляд, вполне объясняет весомые гендерные различия в сочетании масштабов обращаемости и уровня безработицы, показанные в начале статьи.

О ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

Е.А. Ларичева,

Брянский государственный технический университет

По мере реформирования экономики России в целом и различных ее секторов, в том числе системы образования, проблемы взаимодействия системы профессионального образования и российского рынка труда становятся все более значимыми. Изменение структуры отечественной экономики, форм собственности, развитие новых видов экономической деятельности изменяют рынок труда, трансформируя потребности работодателей в одном из важнейших факторов производства - рабочей силе.

На сегодняшний день очевидна необходимость изучения характера спроса, предъявляемого на рынке труда на профессиональную рабочую силу, для формирования оптимальной структуры профессионального образования. Это связано с тем, что диспропорция между спросом и предложением рабочей силы порождает, с одной стороны, вынужденную незанятость специалистов, а с другой -

кадровой дефицит. Таким образом, на региональном рынке труда складывается непростая ситуация, с продолжающимся выходом на рынок специалистов с невостребованными знаниями, умениями и навыками и одновременно с возросшими требованиями работодателей к уровню образования и квалификации работников.

Общий анализ рынка выпускников учреждений начального профессионального образования в Брянской области

Исходя из статистических данных, касающихся учреждений начального профессионального образования (УНПО)¹, была проанализирована тенденция выпуска квалифицированных рабочих (см. таблицу 1).

Таблица 1

Динамика численности подготовленных квалифицированных рабочих (человек)

Год	Принято учащихся	Подготовлено (выпущено) квалифицированных рабочих	Отсев учащихся	Численность выпускников					
				Абсолютный прирост (убыль) по сравнению с		Темп роста, в % к		Темп прироста (+) / убыли (-), в % к	
				предыдущим годом	1998	предыдущему году	1998	предыдущему году	1998
1998	8236	7404	832	-	-	-	-	-	-
1999	8414	7032	1382	-372	-372	94,98	94,98	-5,02	-5,02
2000	8175	7017	1158	-15	-387	99,79	94,77	-0,21	-5,23
2001	8249	6800	1449	-217	-604	96,91	91,84	-3,09	-8,16
2002	8336	7109	1227	309	-295	104,50	96,02	4,54	-3,98
2003	7464	6937	527	-172	-467	97,58	93,69	-2,42	-6,31
2004	7903	7003	900	66	-401	101,0	94,58	0,95	-5,42
2005	7059	6720	339	-283	-684	95,96	90,76	-4,04	-9,24
2006	5825	5718	107	-1002	-1686	85,09	77,23	-14,91	-22,77

Данные, приведенные в таблице 1, свидетельствуют о тенденции уменьшения числа выпускников УНПО, которая не изменится в ближайшие годы.

Данные о выпуске квалифицированных рабочих учреждениями начального профессионального образования по отраслям экономики за период 2000-2005 гг. представлены на рис. 1. Они свидетельствуют о том, что в Брянской области преобладает выпуск промышленных рабочих. Из них в 2005 г. 65,2% было подготовлено в области машиностроения и металлообработки и 22,1% - для легкой промышленности.

Выпускниками НПО являются в среднем 12% из всего занятого населения Брянской области (см. рис. 2). Однако и безработица среди них достаточно высока (см. рис. 3).



Рис. 1. Выпуск квалифицированных рабочих УНПО по отраслям экономики (человек)

¹ См.: Труд и занятость в Брянской области. Стат. сб. / Брянскстат - Брянск, 2006. С. 118.

Одной из причин этого является диспропорция между спросом и предложением рабочей силы как по уровню образования, так и в профессионально-квалификационном разрезе.

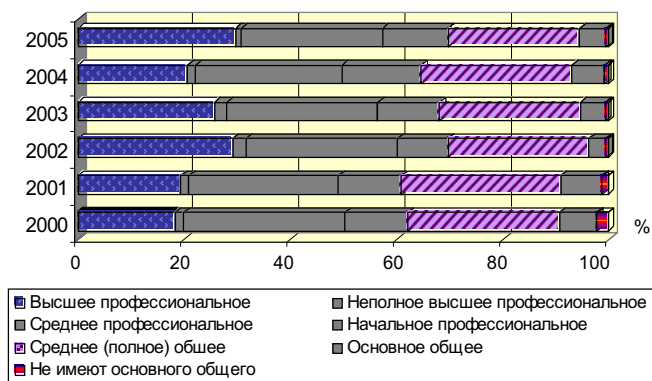


Рис. 2. Состав занятого населения Брянской области по уровню образования (в процентах)



Рис. 3. Численность безработных (тыс. человек)

Общие данные о проводимом исследовании

Для получения информации о мнениях работодателей по поводу текущего и перспективного спроса на рабочую силу различного профессионально-квалификационного уровня в январе-феврале 2007 г. Брянским государственным техническим университетом было проведено исследование рынка труда г. Брянска и Брянской области на предмет выявления потребности в выпускниках учреждений начального профессионального образования.

В качестве основного метода сбора информации был использован прямой опрос работодателей области, так как структура текущей и перспективной занятости даже на однородных предприятиях имеет существенные различия. При таком подходе можно частично нивелировать фактор взаимозаменяемости специалистов, поскольку о конкретной специфике структуры занятости непосредственные руководители предприятий (служб по персоналу) осведомлены достаточно хорошо.

В ходе опроса внимание исследователей было сосредоточено на следующих основных направлениях:

1. Оценка современного состояния рабочей силы с точки зрения ее соответствия текущему уровню экономи-

ческого развития предприятия/организации;

2. Выявление современных требований работодателей к рабочей силе;

3. Отношение работодателей к проблемам обучения и переквалификации рабочей силы.

Кроме того, в ходе исследования были предприняты попытки оценки перспективного спроса на профессиональную рабочую силу.

Полученные в результате социологического опроса результаты позволили дать ответы на многие вопросы о современном рынке труда и системе подготовки профессиональных кадров, а также сформулировать новые гипотезы для дальнейших исследований.

В качестве дополнительных методов исследования были использованы: вторичный анализ статистических данных и выявление трендовых тенденций в сфере занятости; анализ демографической статистики.

В Брянской области насчитывается 18650 предприятий. Анкеты были разосланы в 235 из них. Ответы были получены от 109 предприятий. Поскольку большую часть предприятий области, где требуются выпускники УНПО, составляют предприятия машиностроительной, пищевой, деревообрабатывающей, строительной промышленности и торговли, то основной объем рассылки пришелся именно на них.

В результате анкетирования появилась возможность, во-первых, выяснить соответствие квалификационного уровня выпускника УНПО потребностям рынка труда, а во-вторых, оценить количественные потребности работодателей в кадрах определенных профессий и уровня их квалификации, а также требования, предъявляемые к личностным качествам специалистов.

Основные результаты анкетирования

Было установлено, что численность рабочих на предприятиях за последние 2-3 года в основном изменилась в сторону увеличения (37,3% опрошенных). То есть потенциально запросы промышленности на рабочих различных специальностей ежегодно востребованы.

Распределение ответов респондентов о потребности в дополнительных работниках в ближайшие 2-3 года представлено на рис. 4.

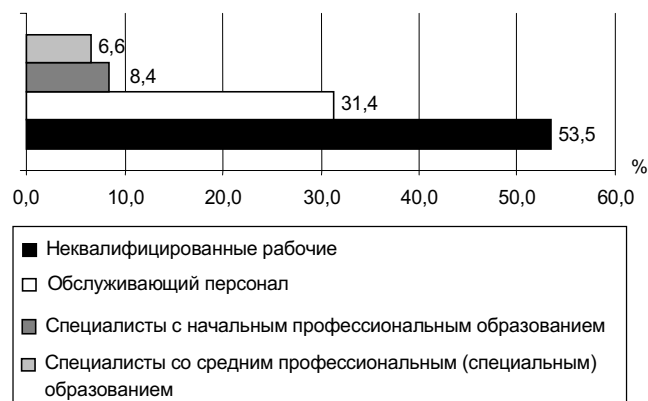


Рис. 4. Распределение ответов респондентов о потребности в дополнительных работниках в ближайшие 2-3 года (в % к числу опрошенных)

Проведя анализ полученных результатов, можно сделать вывод о том, что в ближайшие 2-3 года будут востребованы рабочие со средним специальным образованием (53,5%) и с начальным профессиональным образованием (31,4%). Наибольшая потребность среди специалистов с начальным профессиональным образованием наблюдается в химическом производстве (18%), производстве машин и оборудования (12,6%), производстве транспортных средств и оборудования (11,7%), текстильном и швейном производстве (9,9%).

В ходе опроса работодателям предлагалось оценить наличие и остроту проблем, с которыми сталкивается предприятие в настоящее время. Вначале респондентам предлагалось оценить результаты деятельности своего предприятия. Большинство из них признали ее прибыльной (59,2%) либо стабильной (34,7%).

На вопрос об изменении финансового положения пред-

приятия за период с 2007 до 2010 г. 51% респондентов ответил, что оно существенно улучшится, 17,6% - улучшится в незначительной степени, 11,8% - останется без изменений и 15,7% респондентов затруднились ответить. Это означает, что руководство предприятий оптимистично смотрит в будущее. Исходя из полученных ответов, следует ожидать расширения производства и набора новых сотрудников.

Респонденты также выделили проблемы, с которыми сталкиваются их предприятия сегодня (см. рис. 5). Общей проблемой является дефицит работников определенных профессий (42%). Также высокий рейтинг имеют такие проблемы, как низкая заработная плата (15,9%), несоблюдение трудовой дисциплины (9,1%), трудности с организацией обучения и переобучения персонала (11,4%), недостаток или отсутствие средств для социальной поддержки работников (8,0%), вынужденная неполная занятость (5,7%), незаинтересованность, безынициативность персонала (3,4%), избыточная численность работников по сравнению с потребностями предприятия (3,4%), задолженность по выплате заработной платы работникам предприятия (1,1%).

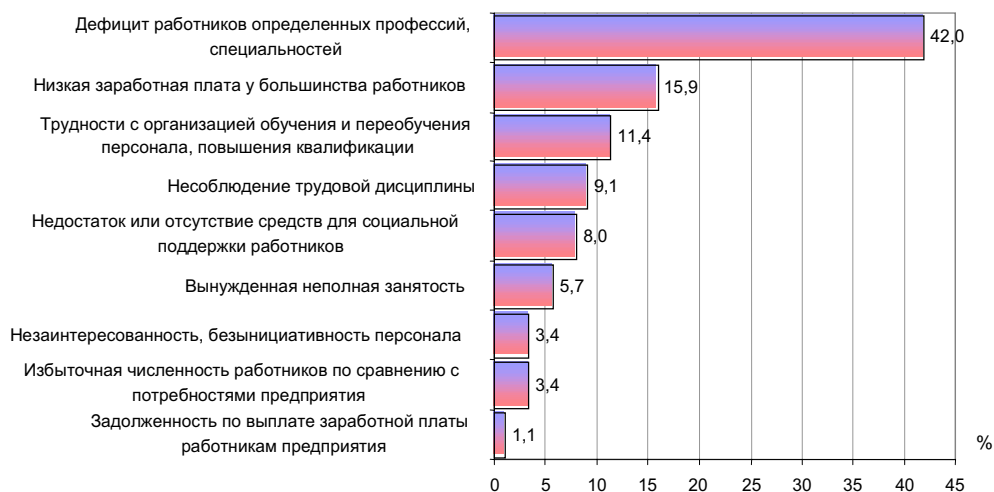


Рис. 5. Распределение ответов респондентов о кадровых проблемах предприятий (в % к числу опрошенных)

При анализе численности квалифицированных работников, специалистов со средним специальным образованием по возрастным группам было выяснено, что более 40% рабочих предприятий имеют возраст старше 49 лет. Это притом, что женщины уходят на пенсию в 55 лет, а у мужчин средняя продолжительность жизни в России 57,5 года, то есть через 5-7 лет возникнет необходимость замещения вакансий молодыми рабочими специалистами.

Выделяя приоритеты в своей кадровой политике, ответы респондентов распределились следующим образом (см. рис. 6).

Из полученных данных видно, что на сегодняшний день только одна треть предприятий выделяет как приоритет в кадровой политике уровень подготовки рабочих, остальные считают приоритетом оптимизацию численности и совершенствование системы управления персоналом.

На вопрос о том, способно ли предприятие самостоятельно решить кадровые проблемы, 63,3% респондентов ответили, что справляются частично, 34,7% - утверждают, что справиться с проблемами самостоятельно им по си-



Рис. 6. Распределение ответов респондентов о приоритетах в кадровой политике (в % к числу опрошенных)

лам, и только 2% опрошенных ответили, что предприятие практически не может повлиять на решение этих проблем. Следовательно, 65,3% предприятий остро заинтересованы в успешной деятельности НПО.

Работодателям был также задан вопрос о том, в каких

работниках в большей степени заинтересовано руководство в соответствии с нынешними потребностями предприятия. Ими оказались квалифицированные рабочие (80,4% опрошенных), тогда как в служащих, офисных работниках, технических исполнителях нуждается только 11,8% респондентов.

Было также установлено, что предприятиям необходимы работники «широкого профиля» с навыками последующего обучения на рабочем месте (68,6%). «Узкие специалисты», которых готовят для конкретной работы, необходимы 23,5% предприятий.

Ответы респондентов о причинах, влияющих на дефицит квалифицированных рабочих, распределились следующим образом (см. рис. 7):

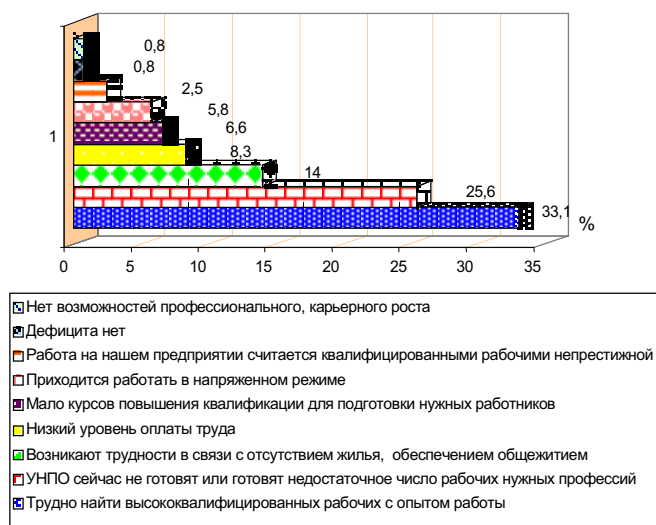


Рис. 7. Распределение ответов респондентов о причинах, влияющих на дефицит квалифицированных рабочих (в % к числу опрошенных)

Таким образом, подавляющее число респондентов (33,1%) считает, что на рынке труда Брянской области остро не хватает высококвалифицированных рабочих. 25,6% респондентов отметили, что учреждения начального профессионального образования сейчас не готовят или готовят недостаточное число рабочих нужных профессий, обладающих достаточными навыками и квалификацией. 14% опрошенных отметили, что при найме работников у них возникают трудности в связи с отсутствием жилья: невозможностью купить/оплатить жилье, обеспечить общежитием. Поэтому работодателям стоит задуматься не только о нехватке квалифицированных рабочих, но и о социальной стороне вопроса.

Самая высокая текучесть кадров (см. таблицу 2) в 2004–2006 гг. наблюдалась среди специалистов, получивших начальное профессиональное образование (31,7%, 29,2 и 30,7% соответственно). Среди неквалифицированных работников и обслуживающего персонала наблюдался ее рост. А среди специалистов со средним профессиональным (специальным) образованием происходило ее снижение более чем на 20% ежегодно. Это объясняется уве-

личением потребности предприятий в квалифицированных кадрах.

Таблица 2

Распределение ответов респондентов о текучести кадров у различных категорий сотрудников (в % к числу опрошенных)

Категории сотрудников	2004	2005	2006
Специалисты со средним профессиональным (специальным) образованием	28,3	20,8	16,0
Специалисты с начальным профессиональным образованием	31,7	29,2	30,7
Неквалифицированные рабочие	20,0	25,0	26,7
Обслуживающий персонал	20,0	25,0	26,7

Интересно проследить зависимость размеров дефицита кадров от степени успешности предприятия. Как и следовало ожидать, в целом проблема дефицита кадров менее значима на успешных предприятиях, которые имеют очевидные преимущества на рынке труда и могут привлекать лучшую рабочую силу.

Распределение ответов респондентов о мерах, которые руководство предприятия/организации предпринимает, чтобы решить проблему дефицита квалифицированных рабочих, представлено на рис. 8.

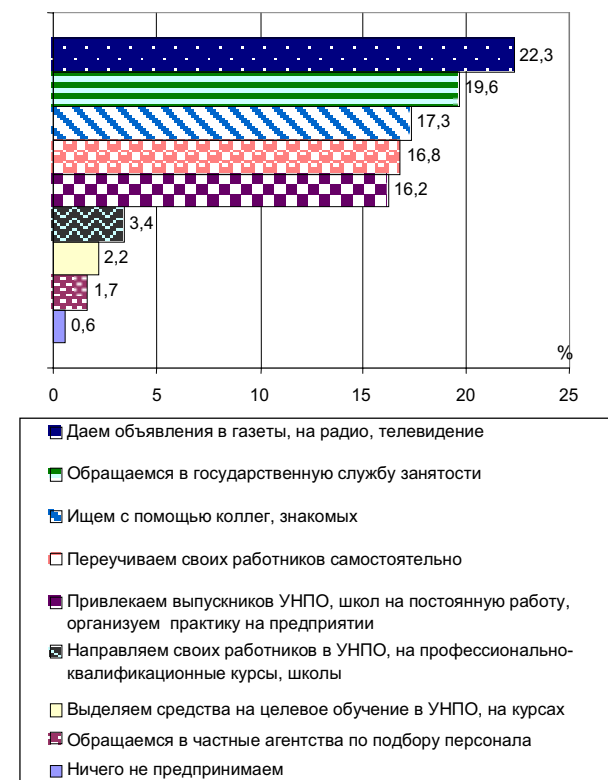


Рис. 8. Распределение ответов респондентов о мерах, предпринимаемых для решения кадровых проблем (в % к числу опрошенных)

Только 0,6% предприятий ничего не предпринимают для решения кадровых проблем в отношении квалифици-

рованных рабочих. Остальные занимаются поиском, причем большинство старается охватить максимальную целевую аудиторию, дает объявления в СМИ (22,3%), обращается в государственную службу занятости (19,6%).

В ходе исследования была предпринята попытка выяснить, сотрудничают ли предприятия г. Брянска и Брянской области с какими-либо учреждениями начального профессионального образования с целью привлечения выпускников профильных специальностей, и если да, то в каких формах (см. таблицу 3).

Таблица 3

Распределение ответов респондентов о формах сотрудничества предприятий/организаций с учреждениями начального профессионального образования

Форма сотрудничества предприятия/организации с УНПО	Ответы респондентов в % к числу опрошенных
Организуем стажировки, практику на предприятии/в организации	38,3
Участвуем в днях открытых дверей, ярмарках вакансий	28,4
Не сотрудничаем с УНПО	13,6
Заключаем прямые договоры на подготовку работников нужных профессий и квалификации	11,1
Наши работники проводят регулярные учебные семинары, ведут курсы	6,2
Организуем конкурсы работ учащихся, премируем лучших учащихся	1,2
Участвуем в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов	1,2

Таким образом, большинство работодателей заинтересовано в повышении квалификации своих сотрудников и организует стажировки, практику на предприятии/в организации (38,3% опрошенных), участвует в днях открытых дверей, ярмарках вакансий (28,4%). Однако предприятиями почти не предпринимается никаких мер для развития УНПО. Всего лишь 1,2% респондентов участвуют в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов, 6,2% предприятий проводят регулярные учебные семинары, ведут курсы. И 13,6% опрошенных вообще не сотрудничают с учреждениями начального профессионального образования. Поэтому необходимо искать средства, стимулирующие предприятия к сотрудничеству с УНПО, к их материальной поддержке.

Что же касается системы повышения квалификации, то примерно на одной трети предприятий (36,2%) она действует постоянно на регулярной основе, более чем на половине предприятий (55,3%) она проводится, но по мере возникновения потребности, а на некоторых предприятиях (8,5%) системы повышения квалификации вообще нет.

Однако на большинстве предприятий (71,4%), если работник желает пройти переобучение и получить другую специальность, такие случаи рассматриваются в индивидуальном порядке. Примерно на одной четверти предприятий (20,4%) существует система переобучения кадров; на некоторых (8,2%) - такая возможность не предусмотрена.

На вопрос о регулярности повышения квалификации, обучении, переподготовке сотрудников ответы респондентов распределились следующим образом (см. таблицу 4).

Таблица 4

Распределение ответов респондентов о регулярности повышения квалификации сотрудников
(в % к числу опрошенных)

Категории сотрудников	Периодичность повышения квалификации				
	1 год	2-3 года	5-7 лет	8-10 лет	10 лет и более либо отсутствует
Специалисты со средним профессиональным (специальным) образованием	18,6	41,9	20,9	2,3	16,3
Специалисты с начальным профессиональным образованием	32,3	48,4	6,5	3,2	9,7
Обслуживающий персонал	20,0	40,0	10,0	0,0	30,0

Таким образом, можно констатировать тот факт, что чаще всего сотрудники повышают квалификацию каждые 2-3 года. А 80,7% (32,3% + 48,4%) специалистов с начальным профессиональным образованием это делают в течение трех лет, то есть существует огромная потребность в учебных заведениях, где они могли бы повышать свой квалификационный уровень. И предприятия рассматривают это как меру преодоления дефицита рабочих специальностей.

Однако было установлено, что периодичность повышения квалификации сотрудников не зависит от категории сотрудников [коэффициенты взаимной сопряженности Пирсона (0,298) и Чупрова (0,168) незначительны].

Необходимо отметить, что постоянное повышение квалификации (с различной периодичностью) наблюдается в следующих отраслях: производство пищевых продуктов, производство машин и оборудования, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг.

В ходе исследования также было установлено, что на большинстве опрошенных предприятий при подборе квалифицированного персонала существует «универсальный» набор правил и требований, которые можно считать «общепринятыми» нормами при приеме на работу. Так, на вопрос о том, какие требования предъявляются при приеме рабочих ключевых специальностей, респонденты отметили наличие профильного образования (42,7% опрошенных) и опыта работы по профилю (52,4%).

Итак, от кандидата на вакантное место рабочего прежде всего требуется наличие рабочей квалификации, базового профессионального образования (ПТУ, техникум и т. д.); при этом в промышленности, строительстве, на транспорте (в отраслях, предъявляющих основной спрос на рабочих) необходимо иметь профильное образование.

На вопрос о соответствии уровня профессионального образования работников требованиям предприятия было получено следующее распределение ответов (см. таблицу 5).

Таблица 5

**Распределение ответов респондентов о соответствии
уровня профессионального образования работ-
ников требованиям предприятия**
(в % к числу опрошенных)

Категории сотрудников	Уровень профессионального образования		
	не соответ- ствует	соответствует частично	полностью соответствует
Специалисты со сред- ним профессиональным (специальным) образо- ванием	2,1	60,4	37,5
Специалисты с началь- ным профессиональным образованием	5,0	60,0	35,0
Обслуживающий персо- нал	0	46,7	53,3

На основе анализа этих данных можно сделать вывод о том, что в большинстве случаев уровень образования соответствует лишь частично.

Общеизвестно, что современному рынку труда требуется качественно новый, трудоспособный специалист. Однако у многих работодателей сложился некорректный взгляд на кадры: высококвалифицированные специалисты им необходимы в «готовом виде» и сейчас. Лишь столкнувшись с серьезными проблемами, вызванными дефицитом кадров на рынке труда, они начинают осознавать необходимость воссоздания системы развития персонала на производстве, заключения договоров с учебными заведениями по подготовке кадров.

Распределение ответов руководителей о необходимых с их точки зрения мероприятиях, проводимых с целью обеспечения притока кадров на предприятие, представлено на рис. 9.



Рис. 9. Распределение ответов респондентов на вопрос о необходимых мерах, предпринимаемых для притока кадров (в % к числу опрошенных)

Из данных, приведенных на рис. 9, видно, что для обеспечения притока кадров на половине предприятий проблему составляют: низкий уровень заработной платы (27%) и социальных льгот (23%), а на предприятиях, составляющих 42% от числа опрошенных, — модернизация производства (28%) и необходимость улучшения финансово-экономического состояния предприятия (14%).

Была исследована потребность отраслей экономики региона в работниках квалифицированного труда (см. рис. 10). Исходя из гистограммы, можно сделать вывод о том, что предприятия нуждаются в квалифицированных специалистах со средним профессиональным образованием. Однако респонденты, указывая необходимые им специальности, постоянно называли исключительно рабочие профессии. То есть работодатели завышают необходимый им уровень образования работников.

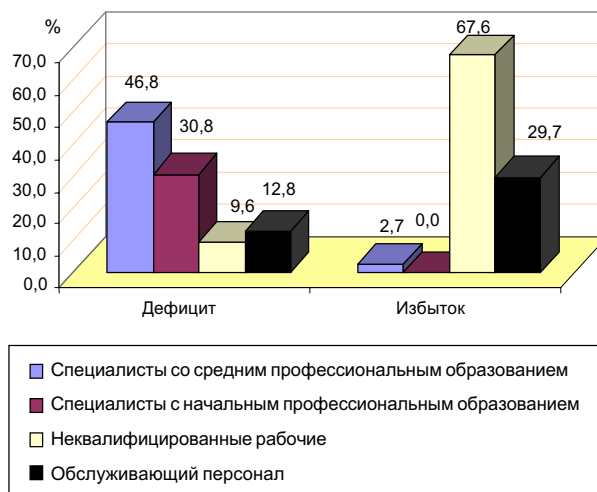


Рис. 10. Распределение ответов респондентов о текущей потребности предприятий в работниках (в % к числу опрошенных)

Наибольшая потребность в специалистах со средним профессиональным образованием наблюдается в химическом производстве (11,3% от всех недостающих кадров), в операциях с недвижимым имуществом, арендой и предоставленных услугах (16%), в текстильном и швейном производстве (7,7%), в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве (2,8%), в производстве электрооборудования, электронного и оптического оборудования (2,6%).

Среди специалистов с начальным профессиональным образованием наибольший дефицит наблюдается в производстве машин и оборудования (8,6%), в производстве транспортных средств и оборудования (5,4%), в текстильном и швейном производстве (4,5%).

Неквалифицированные рабочие необходимы в производстве машин и оборудования (2,6%) и в производстве транспортных средств и оборудования (2,3%).

Дополнительная потребность в квалифицированных кадрах на предприятиях удовлетворяется следующим образом (см. рис. 11).

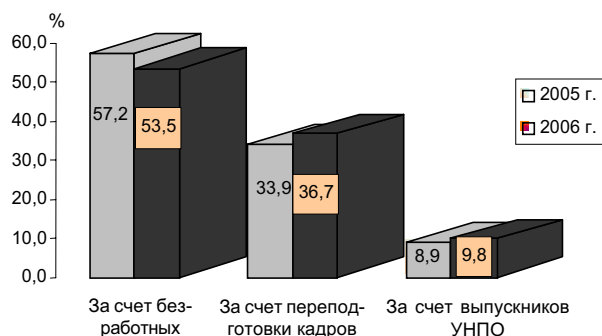


Рис. 11. Распределение ответов респондентов о путях удовлетворения дополнительной потребности в квалифицированных кадрах (в % к числу опрошенных)

Прогноз поступления в УНПО

В результате анализа состояния рынка труда Брянской области, прогнозируемого уровня выпуска учеников 9-х и 11-х классов общеобразовательных школ² был получен прогноз поступления в УНПО на 2007-2012 учебные годы (см. таблицу 6).

Прогноз основывался на информации о том, что около 22% выпускников 9-х классов и 12% выпускников 11-х классов поступают в УНПО.

Прогноз поступления в УНПО
(человек)

Учебные годы в школе	Численность учеников в выпускных классах			Учебные годы в УНПО	Прогнозная численность поступивших		
	9-й класс	11-й класс	Всего		22% от выпускников 9-х классов	12% от выпускников 11-х классов	Всего
2006-2007	15726	13138	28864	2007-2008	3460	1577	5036
2007-2008	14391	12511	26902	2008-2009	3166	1501	4667
2008-2009	12330	12302	24632	2009-2010	2713	1476	4189
2009-2010	12703	10987	23690	2010-2011	2795	1318	4113
2010-2011	12639	10522	23161	2011-2012	2781	1263	4043

В этой связи необходима систематическая разработка текущего и перспективного баланса распределения выпускников 9-х и 11-х классов общеобразовательных школ по каналам дальнейшей учебы и занятости.

Также в ходе исследования было выявлено следующее:

1. На рынке труда г. Брянска и Брянской области наблюдается большая потребность в квалифицированных рабочих с начальным профессиональным образованием. Особенно это касается специальностей отрасли «Обрабатывающие производства» («Производство машин и оборудования», «Производство электронного и оптического оборудования», «Транспорт и связь»). Подготовка специалистов по данному направлению позволит восполнить недостаток квалифицированных рабочих уровня НПО на рынке труда области;

2. Возникла необходимость изменить направления подготовки квалифицированных рабочих по следующим отраслям: металлообработка, сельское хозяйство, транспорт, строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы. Например, рекомендуется заменить профессию «Машинист крана» на профессию «Докер-механизатор», включающую в себя, кроме машиниста крана, востребо-

Однако данные расчеты являются приблизительными. Их не следует рассматривать как точные цифры. Можно лишь с уверенностью утверждать, что наблюдается тенденция снижения числа поступивших в УНПО за счет ряда факторов, к числу которых следует отнести:

1. Демографический, то есть снижение общего числа выпускников школ;
2. Желание большинства выпускников школ получить более «основательное» образование (поступить в колледж, вуз);
3. Отсутствие пропаганды рабочих специальностей;
4. Завышенные требования работодателей (на основе проведенного анкетирования было выявлено, что на большинстве предприятий требуют более высокий уровень образования, чем уровень выполняемых работ).

Необходимо учитывать, что юноши и девушки, поступающие в профессиональные училища и лицеи, в возрасте 14-15 лет обязаны учиться. Следовательно, контрольные цифры приема учащихся (то есть государственный заказ на подготовку) в учреждения начального профессионального образования должны определяться, во-первых, исходя из необходимости максимального охвата этим уровнем образования выпускников 9-х классов общеобразовательных школ, а во-вторых, должны учитываться реальные потребности федерального и региональных рынков труда с учетом территориальных и отраслевых особенностей.

Таблица 6

ванную профессию водителя-погрузчика.

Также возникла необходимость ввода новых профессий. Например, выяснилось, что востребована группа профессий «Производство изделий электронной техники». Не являются востребованными следующие специальности: бухгалтер, парикмахер, оператор ЭВМ, секретарь-референт, так как существует переизбыток этих специалистов;

3. Необходимо сформировать государственный заказ предприятиям на квалифицированную рабочую силу через систему договоров с НПО на взаимовыгодных условиях, с обязательной правовой и экономической ответственностью работодателей-заказчиков по трудоустройству выпускников.

Литература

1. Алашеев С.Ю., Драчинская Л.Н., Кадкина И.А. Региональный заказ на подготовку кадров через прогнозирование рынка труда // Профессиональное образование. 2002. № 4. С. 8-9.
2. Васильченко Н., Бурмокина Е., Секерин В. Маркетинговые исследования рынка образовательных услуг в регионе // Маркетинг. 2002. № 6; 2003. № 1.
3. Зуев В.М., Новиков П.Н. Мониторинг и прогнозирование профессионального образования: Научно-практическое пособие. - М., 1999. С. 46.

² См.: Прогноз контингента обучающихся в образовательных школах области в 2006-2011 учебных годах. - Брянск: БИПКРО, 2006. - 23 с.